

Також існують інші спеціальні норми, що забороняють дискримінацію. Сучасна дискримінація не завжди передбачає обмеження за віком, статеву, расову чи національну належність. В ЗУ «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» забороняється дискримінація за ознакою належності до профспілок (ст. 5). Значна частка обмежень при працевлаштуванні пов'язана із неправильним уявленням про ті чи інші хвороби працівників, тому МОП значну увагу приділяє проблемі обмеження прав працівників, хворих на СНІД. Так, у Рекомендації МОП № 200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці 2010 р. фактичний або приписуваний статус ВІЛ-інфікованої особи не повинен бути підставою для дискримінації.

Отже, принцип недопущення дискримінації у трудових і пов'язаних із трудовими відносинах закріплений як у національному, так і міжнародному законодавстві. Однак у чинному законодавстві існують прогалини і недоліки в цій сфері, які в подальшому повинні бути виправлені завдяки новому Трудовому кодексу, і принцип недопущення дискримінації буде реалізовано на всіх етапах трудових відносин: при прийнятті на роботу, оплаті праці, просуванні кар'єрними сходами, звільненні тощо.

УДК 349.232

НЕВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ПРО СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ПІДСТАВА ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Зіноватна І. В.,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного

університету ім. Ярослава Мудрого,

канд. юрид. наук

Відповідно до статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

Статтею 117 КЗпП України передбачено, що в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівнику сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Згідно з правовою позицією Верховного Суду України, викладеною у постанові від 02.07.2014 р. по справі № 6-76цс14, аналіз наведених норм матеріального права дає підстави для висновку, що передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиклати з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі обставини, як невиклата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку.

Аналогічної правової позиції дотримується Верховний Суд України у постанові від 22.01.2014 року по справі № 6-159цс13, відповідно до якої невиконання рішення суду про стягнення на користь звільненого працівника недоплаченої заробітної плати є підставою для покладення на власника або уповноважений ним орган відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, за весь період невиклати цієї заробітної плати, оскільки вимоги звільненого працівника щодо її виплати є трудовим спором і регулюються нормами трудового права.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що Верховний Суд України у постановах від 02.07.2014 р. по справі № 6-76цс14 та від 22.01.2014 р. по справі № 6-159цс13 вважає за можливе стягнення з власника або уповноваженого ним органу на користь працівника компенсації у вигляді середньої заробітної плати за невиконання рішення суду, яке ухвалено на користь останнього на підставі положень статті 117 Кодексу законів про працю України.

Водночас така правова позиція Верховного Суду України є непослідовною та суперечливою. Так, в ухвалі колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 29.06.2006 року по справі № 75кс05 та в ухвалі колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.11.2008 року по справі № 6-3633св08 зазначено про те, що законодавство, яке регулює трудові відносини і, зокрема, ст. 117

КЗпП України, не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, які виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах, а тому суд, установивши, що позовні вимоги фактично стосуються стягнення сум за невиконання рішення, у задоволенні такого позову, пред'явленого на підставі ст. 117 КЗпП України, повинен відмовити. Після ухвалення рішення про стягнення заробітної плати й звернення його до виконання відносини щодо виплати присудженої судом суми регулюються Законом «Про виконавче провадження», і ст. 117 КЗпП України у такому разі застосовуватися не може.

Аналогічну позицію було викладено у рішенні Європейського суду з прав людини від 04.10.2010 року, справа «Меньшакова проти України», заява № 377/02, що, відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», є обов'язковим для застосування судами України та є джерелом права.

Так, Європейський суд з прав людини у пунктах 55, 56, 57, 65 рішення від 04.10.2010 року зазначив, що відповідно до статті 117 Кодексу «при відсутності спору щодо суми» заборгованості із заробітної плати, звільнені працівники мають право на компенсацію за несвоєчасну виплату такої заборгованості за період «фактичного розрахунку» (частина перша статті 117), а «при наявності спору про розміри сум» заборгованості із заробітної плати компенсація повинна бути виплачена, якщо спір вирішено на користь працівника (частина друга статті 117). Особливу увагу слід звернути на те, що частина друга статті 117 Кодексу, яка встановлює право на отримання компенсації у випадку постановлення судом рішення щодо суми такої заборгованості та є застосовною у справі заявниці, не передбачає виплати компенсації за період до фактичного розрахунку по заборгованості, на відміну від частини першої статті 117. Таким чином, немає обґрунтованих підстав стверджувати, що ці положення передбачають право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як її сума була встановлена судом. Стаття 117 Кодексу законів про працю не могла бути розтлумачена як така, що встановлює право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як вона була присуджена заявниці за рішенням суду.

Таким чином, наведений аналіз судових рішень свідчить про те, що у судовій практиці міститься неоднозначне застосування поло-

жень статті 117 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої в одних випадках Верховний Суд України доходить висновку про можливість стягнення з власника або уповноваженого ним органу на користь працівника компенсації, у вигляді середньої заробітної плати, за невиконання рішення суду, яке ухвалено на користь останнього на підставі статті 117 Кодексу законів про працю України (постанови Верховного Суду України від 02.07.2014 року по справі № 6-76цс14 та від 22.01.2014 року по справі № 6-159цс13), а в іншому випадку Верховний Суд України робить висновок про те, що ст. 117 КЗпП України не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, що виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах (ухвала Верховного Суду України від 29.06.2006 року та ухвала Верховного Суду України від 26.11.2008 року по справі № 6-3633св08).

З огляду на вищевикладене з 2014 року в судовій практиці Верховного Суду України спостерігається кардинально інше тлумачення ст. 117 Кодексу законів про працю України на користь працівника без будь-яких змін у правовому регулюванні. Внаслідок такої правозастосовної практики грубо порушується конституційне право роботодавця на оскарження судового рішення в апеляційному та касаційному порядку, оскільки за весь термін розгляду судами зазначеного спору роботодавець буде змушений сплатити працівнику середньомісячну заробітну плату. На наш погляд, виникла нагальна потреба привести судову практику у відповідність до практики Європейського суду з прав людини, що відповідає принципу соціальної справедливості.

УДК 349.2

ЩОДО ПОРЯДКУ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА З ЛОКАЛЬНИМИ НОРМАТИВНИМИ АКТАМИ

Золотухіна Л. О.,

*завідувач кафедри господарсько-правових
дисциплін Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Сучасні дослідники справедливо відзначають, що використання локального регулювання в поєднанні з централізованим, колективно-договірним з індивідуально-договірним є відмінною рисою методу правового регулювання трудового права.